



TITLE:

<報告>大学におけるハラスメント の多様化

AUTHOR(S):

中川, 純子

CITATION:

中川, 純子. <報告>大学におけるハラスメントの多様化. 京都大学学生総合支援センター紀要 2020, 49: 63-71

ISSUE DATE:

2020-08-31

URL:

<https://doi.org/10.14989/254121>

RIGHT:

大学におけるハラスメントの多様化

中川 純子¹

【要約】

大学で相談されるハラスメントは多様になっている。本論ではハラスメントの定義の拡大の経緯、法整備、最近の報道例を述べて、多様化の様相を明らかにするとともに、ハラスメント相談が個別に大学への対応を求めることのできる方法であることから、多様な問題がハラスメント化するという視点を示した。多様化を究極させれば個別化になるが、個別事情を抱えたハラスメントへの対応は、当事者が現在までに所属してきたさまざまな社会における受傷の記憶への対応でもあり、心理の専門家が寄与しうる部分でもあることを述べた。

【キーワード】

大学におけるハラスメント、多様化、個別性

1 はじめに

大学でハラスメントの防止措置が公的に求められるようになって20年少し経過した。セクシュアル・ハラスメントへの対応からはじまり、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントも加わり、現在ではさらに多様なハラスメントの相談が大学の相談窓口に持ち込まれている。大学におけるハラスメントの多様化について、多様性と個別性という言葉をはかりに、日々の相談を通じて感じることを述べてみたい。

2 ハラスメントの多様化

2.1 大学におけるハラスメント定義の変遷

はじめに、大学でのハラスメントの定義がどのように拡大変遷したかを概観したい。我が国において大学で起きるハラスメントとして最初に注目を集めた事件は、1993年に京都弁護士会人権擁護委員会に人権救済の申立が行われた、いわゆる「矢野事件」と称される京都大学で生じた教授と女性職員（当時）の間のセクシュアル・ハラスメントの事件である（京都大学女性教官懇話会、1996）。上下関係や権力関係を背景にした、報酬や代償を示した性的な関係の強要、という今でいうところの「対価型セクシュアル・ハラスメント」の概念が1980年代に日本にも入り知られるようになり、1992年に日本初のセクシュアル・ハラスメント裁判が行われるなど、社会が注目し始めた

¹ 京都大学学生総合支援センターカウンセリングルーム・准教授

流れの中で、この事件は企業だけではなく、大学という学問の間でも、ハラスメントが生じていることが広く世に知られたきっかけとなったと言えるだろう。

この頃、大学で起きるセクシュアル・ハラスメントは、キャンパス・セクシュアル・ハラスメントと呼ばれてもいたが（渡辺，1997）、アカデミック・ハラスメントとも名付けられていた（上野，1997）。女子学生も女性教職員も、大学の中では少数派であり、多数派にあわせて構築されていた社会の中で女性であるゆえに引き受けさせられる苦労や被害を、これらの言葉に乗せて発信することができるようになった。また一方で、性的なニュアンスをなくしたアカデミック・ハラスメントの方は、性別に関係なく、大学で起きる上下関係の中における不適切あるいは理不尽な出来事をも包摂していった。筆者は2000年度からハラスメント窓口の相談員を担当しているが、アカデミック・ハラスメントが大学の規程に定義される2005年より以前から、「性的ではないが教育・研究関係上不適切な言動が続いていて、これはハラスメントなのではないか？」といった相談があったことを記憶している。さらに、教育研究活動上ではない、上下関係を背景にした職務上の不適切な言動の相談も、従来のように管理職に相談するばかりではなく、「ハラスメント」としてハラスメントの相談窓口相談されるようになっていった。

このような経過をたどり、現在では本学を含む多くの大学で、大学で起きるハラスメントを定義する際に、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントが主として取り上げられ対応を必要とするものとされている。これ以外にも、モラル・ハラスメントが取り上げられていたり、パンフレットなどには、アルコール・ハラスメントが取り上げられていたりする大学もある。

参考までに本学の現時点（2020年5月）でのハラスメントの定義を以下に記しておく。

京都大学におけるハラスメントの防止等に関する規程 第2条（定義）

(1) セクシュアル・ハラスメント

教職員が他の教職員、学生等又は関係者を不快にさせる性的な言動、学生等が教職員、他の学生等又は関係者を不快にさせる性的な言動及び関係者が教職員又は学生等を不快にさせる性的な言動

(2) アカデミック・ハラスメント

教員がその職務上の地位又は権限その他人間関係等の優位性を不当に利用して他の教員又は学生等に対して行う業務の適正な範囲を超えた研究若しくは教育上又は修学上の不適切な言動

(3) パワー・ハラスメント

教職員が職務上の地位又は権限その他人間関係等の優位性を不当に利用して他の教職員に対して行う業務の適正な範囲を超えた就労上の不適切な言動

(4) ハラスメント

前3号に掲げる言動及びこれに類する言動

(5) ハラスメントに起因する問題

ハラスメントのため教職員の就労上又は学生等の修学上の環境が害されること又はハラスメントへの対応に起因して教職員が就労上の又は学生等が修学上の不利益を受けること。

以上の定義を見れば、少なくとも本学では、セクシュアル・ハラスメントの定義にはすでに地位の上下関係や性別の言及はなく、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントについては職務上の地位の上下関係のみならず人間関係における優位性も背景要因として考慮されるべきであることがわかる。これらは、直接的には次節に述べる法律等の改正にもとづく定義の変遷を反映しているのではあるが、そもそも法律の改正が、現状の認識の拡大に追いつくものとして行われてきているのである。ハラスメントという言葉が、さまざまな人間関係上の不適切で理不尽な言動を、意識化させ、認識を拡大させていると考えられる。

2.2 法整備の動向概略

上記の変遷の背景には、国としての法整備の進展が存在する。筆者にとって法律は専門ではないので、ごくごくかいつまんだ概観を以下に述べる。1997年の改正男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号、附則平成9年6月18日法律第92号））成立により女性労働者を対象にセクシュアル・ハラスメントの防止措置義務が事業主に課せられたのをはじめとし、2006年6月には再度改正男女雇用機会均等法（附則平成18年6月21日法律第82号）が成立し、事業主に男女労働者を対象としてセクシュアル・ハラスメントの防止措置義務が課せられた。2012年3月には職場のパワー・ハラスメントの予防・解決に向けた提言（2012）が厚生労働省から出され、パワー・ハラスメントが国として認知され予防すべきものとなった。2016年には改正男女雇用機会均等法（附則平成28年3月31日法律第17号）と、改正育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号、附則平成28年3月31日法律第17号））が成立し、妊娠や育児、介護を理由とする不利益取り扱い（いわゆるマタニティハラスメント、介護ハラスメント）禁止と事業主の防止措置義務が課せられた。また2019年5月には、改正労働施策総合推進法（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号、附則令和元年6月5日法律第24号））等の成立により、事業主にパワー・ハラスメントへの防止措置義務が課せられた。これで、セクシュアル・ハラスメントとパワー・ハラスメントの両方について、事業主に防止措置義務が揃って課せられたことになった（大学の場合は、アカデミック・ハラスメントはパワー・ハラスメントの文脈に読み替えることがおおそ可能であろう）。ただし現状はどれも罰則は設けられておらず、強制力が弱いと言われている。法律による罰則が決まっていなくても、大学の対処に期待する割合が大きくなるともいえるだろう。

国際的には、2019年にILO（国際労働機関）が「仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約（条約名は仮訳）」（2019）を制定した。今後日本がこの条約を批准することができれば、職場でのセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントについて国際水準の対応が要請されることになる。

2.3 報道から見る最近の大学におけるハラスメント

最近の大学関連のハラスメントについてのニュースを概観すると、実に多様なハラスメントの問題が報道されていることがわかる。

最新の話題としては、やはり新型コロナウイルス感染症関係のものである。大学の関係者が感染したことが知れると、大学等に対して苦情や嫌がらせが寄せられ、所属する関係者が不当に扱われることが残念ながら生じている（見崎、2020／毎日新聞、2020）。もちろんこれは大学に対してのみ起きているのではなく、例えば感染症受け入れ病院と関係者にはより深刻に生じていて、憂慮される事態である。しかし大学内で相談があっても学内のみで対処できる問題ではなく、大学から社会全体に向かってこのような不当な扱いが生じていて改善を望むことを発信する対処が必要となる。

次に、就職活動時のハラスメントの問題である。2015年頃から、就職活動中の学生に、内々定を出す代わりに他社に対する就職活動を中止するよう、目前で他社へ辞退の連絡を入れるよう求めたり、長期間の研修で時間的拘束を行ったり、内々定に対して内定承諾書を出させたりといった行動で強要する、いわゆる「オワハラ（就活終われハラスメント）」が指摘されるようになり、大学生が経験するハラスメントとして認識されるようになった。それとともに、オワハラだけではなく、就職活動中に、先方の企業の担当者から性的な言動をされたり、性的関係を求められたりする、セクシュアル・ハラスメントが生じているという声も上げられるようになった。文部科学省の2019年度の調査によると、学生からオワハラに関して相談を受けたと回答した大学は32.9%、セクシュアル・ハラスメントに関して相談を受けたと回答した大学は5.2%存在した（文部科学省、2019）。しかし大学の対応としては、「学生の意向を踏まえ、企業に対して申し入れまでは行わなかった」のがオワハラで83.7%、セクシュアル・ハラスメントでは64.9%という数字であった。これらの数字をみれば、就活中という立場の弱さから、結果的に大学からのアクションを求めなかった学生が多数を占めるように思われるが、困った学生が大学に相談に来ていること、そして企業に申し入れを行った大学も、オワハラで12.7%、セクシュアル・ハラスメントでは28.1%あることを認識しなければならぬ。学生団体が就活セクシュアル・ハラスメント対策を国や企業だけでなく大学にも求めているという報道もあった（竹下、2019）。筆者は、男女雇用機会均等法施行後の1987年夏の某企業の就職説明会で、会場一杯の女子学生を前に年配の男性人事担当者が「はっきり言って皆さんには3年でやめていただきます」と話していたのを今でも記憶している。おそらく就職活動中のセクシュアル・ハラスメントは、あからさまに男女不平等な雇用であった時代からずっとさまざまな形で起きていたものの表に出にくかっただけと考えられる。しかし現在は、大学でも、企業でも、組織内でのハラスメントの対応は整備されてきて各構成員の意識も高まっている。学生が社会に出るつなぎ目であるために法整備も手薄な就活場面で起きるセクシュアル・ハラスメントに対して、ようやく声があげられるようになってきたのであろう。

上記の新型コロナウイルス感染症に関わるハラスメントと就職活動に関わるハラスメントは、被害を受けた学生や大学関係者の代弁者の立場で、大学に学外へ示す姿勢と行動が要請されるハラスメントの例であったが、もちろん学内で起きるハラスメントに大学として対応を迫られる類いの問題も報じられている。

まずは大学スポーツ界のハラスメントについての報道である。2018年の大学アメリカンフットボールの定期戦での反則タックル問題をきっかけに、強さと勝利を最優先する集団で生じる、個人の尊厳や倫理の軽視が表に出るようになってきた。その後さまざまなスポーツ部での監督、コーチ、学生間でのパワー・ハラスメントやモラル・ハラスメントが報じられ、その中にはオリンピック経験者とその所属大学さえ含まれていたことが記憶に新しい。すべてのハラスメントの問題がそうであるが、被害を受けたと申し立てる者と、加害をしたとされる者の事実認識は食い違うことが多く、報道ではその両方が記者会見などの形で放映され続け、対応を検討する大学はマスコミ対応も同時進行となり大変苦慮したであろうことは想像に難くない。一般社会から見て、トップレベルで活躍するスポーツ選手の世界はどこかしら別世界のように受けとめられていたかもしれないが、その世界にいる学生や関係者もみな外郭は同じ社会に属している。特殊な業界のことだからと大学は手放しではいられなくなってきたといえよう。それは社会の中で大学自体が大衆化し別世界ではなくなってきたこととも重なる。おそらく今後、スポーツと同様に、大学の中でも芸術・芸能・伝統文化といった才能ある人の別世界と受けとめられる世界で、同じようにハラスメントの問題が報じられるようになってくることが予想される。

次にSOGI ハラスメントの問題である。SOGI (Sexual Orientation, Gender Identity) ハラスメントはまだ耳慣れない言葉かも知れないが、LGBTの人へのハラスメントという言葉の仕方ではなく、より包括的に、誰の問題でもある性的指向と性自認についてのハラスメントとして提示しなおされたものである。2011年に国連の人権理事会が、性的指向と性同一性に関するものとしては初の国連決議となる決議17/19 (2011) において「世界の全ての地域において、性的指向およびジェンダー同一性を理由として個人に対して行われる暴力と差別の全ての行為に重大な懸念を表明」し、日本も賛成している。この頃から国際社会では少しずつSOGI ハラスメントという言葉が使われ始めた。国内ではTVなどで特にトランスジェンダーのタレントがそれを表明した上で活躍するようになり、社会の中での認知度もあがってはきていたと言えるだろう。しかし、2015年に学生が自身の性的指向を意に反して同級生に周囲に言いふら（アウトティング）されて大学に相談したものの、当時の大学の適切な理解と対応がかなわず（後の裁判で大学の安全配慮義務や教育配慮義務違反は認められていない）、学生が自死したいたましい事件が報道された（毎日新聞、2016／北沢、2019）。これも決して別世界の少数の問題などではなく、どの大学でも同じように起きうる事件だということを認識せねばなるまい。この事件のように生命に関わるまではいかなくとも、日々の大学生活で、発言者としては自明ゆえに押しつけ気味に話す性的指向や性自認の話に、LGBT当事者の学生が少しずつ継続的にずっと傷ついている様子は、相談で何うことが実際にあるのである。自身が無自覚に同じことを繰り返してはいないかとふりかえりつつ、多様なあり方に開かれた対応を考え続ける必要がある。

さらには、ヘイトスピーチの問題である。人種や民族、出自、性別、性的指向などを理由とした不当な差別による言動を一般にさし、インターネットの中ではそのような言説が探せば始終流れており、街頭での目立つ活動も報道されるようになってきた。日本では、1947年に日本国憲法第14条で法の下での平等が掲げられており、1995年に人種差別撤廃条約（あらゆる形態の人種差別の撤廃に

関する国際条約)を批准しているにもかかわらず、具体的な関連法律は長く制定されていなかった。ようやく2016年に「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律(平成28年法律第68号)(通称:ヘイトスピーチ対策法)」が成立、施行されたところである。しかしこれにも罰則規定は定められなかった。大学では、2019年に大学の准教授が授業中に朝鮮人へのヘイトスピーチを繰り返していると在日コリアン大学院生が市に人権救済申立をするという事件があり、市も差別にあたるという判断のもと、大学への対応を検討している(毎日新聞, 2019)。こういった民族差別等は、ハラスメントという名称以前から存在し、対策が試みられてきたものではあるが、最近これをレイシャル・ハラスメント(エスニシティ・ハラスメントという場合もある)という枠組みから捉えなおし啓発する動きもある。金(2018)は、3つの公正基準(衡平原理, 平等原理, 承認原理)から6通りの差別の現れ方(見下し, 聖化, 排除, 過剰包摂, 他者化, 同化強要)を解説している。その中には一見差別とは分かりにくいもの、例えば「あなたは西洋の人だから色が白くて鼻が高いからいいわよね〜(聖化)」「飲み会などで日本的ふるまいを見つけては『名誉日本人だ!よくわかってる!』などと逐一言及する(過剰包摂)」などが示されているのが興味深い。また英国では2015年から2019年にかけて高等教育におけるレイシャル・ハラスメントについての大規模調査を行っており、人種・民族的にマイノリティである学生の4分の1、白色人種の学生の9%がレイシャル・ハラスメントを経験し、教育やキャリアや福祉に影響を被っていることが示された(Equality and Human Rights Commission, 2019)。こうした大学での積極的な取り組みが要請されるようになると、今後国際的な大学評価においても重要な項目となっていくことが予想される。

2.4 多様な問題のハラスメント化

以上に大学におけるハラスメントの様相を追ってみた。この20年でさまざまなハラスメントが問題になってきていることがわかる。前項では特に触れてはいないが、2.1項に示した定義の中核にあたるハラスメントの問題も、もちろん生じ、報道もされている。特筆すべきは、大学の総長・学長レベルの人物がハラスメントで申し立てられる件も出てきたことであろう(朝日新聞, 2019)。

また上記のように、何らかの属性を背景として起きるハラスメントも相談されるが、より個性の高い問題、例えばストーキング、暴力などの事件/犯罪性のある問題や、より組織管理的な問題である労働時間などの安全衛生管理の問題、研究費や研究室の存続といった大学運営上の問題、研究の捏造、ギフトオーサーシップといった研究倫理の問題や、課外活動の問題も、ハラスメントとして相談されるようになってきている。

これらはハラスメントの多様化、といってもよい。しかし、多様な問題のハラスメント化、という方がもしかしたら適切なのかも知れない。大学の中で生まれるさまざまな不当で不適切な状況を、何とか改善したいと構成員が考えた時、どこに申し出ればないがしろにされず扱ってもらえるのか、取り扱う窓口を調べるであろう。一昔前であれば、学生でも教職員でもそれは団体交渉であった。同じ立場の人に理解を求め、一緒に立ち上がってもらい、個人のみの問題ではなく同じ組織内、社会内の問題として、取り組みを求めたのである。一方でハラスメント相談窓口は、そこに個人ルー

トを開いたといえよう。相談者にとってまずは相談の秘密が守られ、おそらく人権に配慮した扱いをしてくれて、個人の希望を聞いてくれるという入口は、懸念はあるかもしれないが、少なくとも理念上は安心できるものであろう。したがって個別の事情を帯びた、何らかの不適切性を持った事象が、ハラスメントの枠組みに吸い寄せられて、「ハラスメントでは？」と問いかげが始まることで、ハラスメントの裾野を拡大にしているとも考えられるのである。

相談員のリソースが限られていることを思えば、ハラスメントの枠組みではなく別の枠組みで考えた方がより適切な相談は、適切に扱える担当者や窓口で紹介した方が相談者にとっても大学全体にとっても望ましい。しかし、たらい回しにしたように受けとられるのではないだろうかと恐れたり、ハラスメント窓口を選んでいながらにはきつと何らかの不当感や失望感や怒りがあるであろうことを受けとめねばと思ったり、何より別窓口が適切に稼働しているのかをよく知らなかったりで、意外に紹介は簡単ではない。相談員は学内の相談先を日頃から探索して知り、必要であれば案内ができるようになっていたところである。

3 多様化の究極としての個別化

3.1 ハラスメントの認識と認定／主観性と客観性

ハラスメントがさまざまな属性間で、あるいはさまざまな状況下で生じると認識されてくると、それを究極まで分化させれば個別事情に行き着く。これは、例えば「女性」とか「黄色人種」とか「独身」などという属性の組み合わせだけでは理解が不足する部分になる。例えば、同じ属性をもつ人でも、同じ程度の意図的ではない身体接触を、特に気にしない人もいれば、ひどく嫌悪感をもつ人もいる。客観的に外部から個人ではなく属性を見ているだけでは理解がしにくいいため、不可解に受けとめられてしまう場合もある。しかしそこには、性格の違い、育った環境の違い、以前にもっと不快な経験をした記憶の有無、その日の体調、その日の気持ちの調子、など個人をベースにしたさまざまな差異が影響しているはずなのだ。そしてそれは当事者自身でも気がついていない場合や、分かっているけど語りたくない場合もありうるのである。

ハラスメントは、特にセクシュアル・ハラスメントの場合は、「あなたが不快に感じたらそれはセクシュアル・ハラスメントです」という、個性性を最重要視した主観性に基づく考え方もあるが、組織内でハラスメントの有無を判断する場合には、中立・公平を意識するなら、より客観的に説明可能な、「通常同じ立場の人間が同様の経験をすれば不快と感じると思われる経験」という考え方も必要になってくる。この不快感と不快の認定にはどうしてもギャップが生じる。マイノリティとかマジョリティという集団的視点までは対応システムの中で考えやすくても、個別の微細な事情までは完全に理解することは困難だからである。団体交渉ではなく、個別の事情をハラスメントの枠組みで理解されたいとおそらく思っていた相談者は、ギャップにまた傷つくことになってしまう。

3.2 個性性を支える心理支援を含むハラスメント相談へ

「個別である」ことをひしひしと認識すれば大変な孤独をハラスメントの相談者は感じている。

心理学を専門とする者がハラスメントの相談を担当する際に専門性を最も発揮できるのは、おそらくこの個別性を大切に主観の事情をできるかぎり理解することであろう。そして出会った不幸な体験に「ハラスメント」と名付けて自身の主体性を取り戻せるのであればそれを助けることであろう（別の名称や説明がマッチするならそれを助けることでもであろう）。相談者が了解する範囲で個別性と個別の事情をしっかりと組織に伝え、ハラスメントへの対応に反映されるよう、努力することであろう。ハラスメントへの対応は、当事者が幼少期から現在までに所属してきたさまざまな社会における受傷の記憶への対応でもある。大学生の時代に、現在のみならず今まではできなかった適切な抗議ができるようになり、社会への信頼を少しでも回復してもらえるなら、これは大変重要な心理・教育的機能を果たせることになる。現時点のことしか扱いにくいハラスメントの調査等に加え、過去と未来を視野に入れた対応を窓口相談の部分でできれば、望ましいことだろう。

[文献]

- 朝日新聞．“北大総長をパワハラ認定、選考会議が文科相に解任申し出”．朝日新聞デジタル．<https://www.asahi.com/articles/ASM7C5QNCM7CIIPE01T.html>（2019/7/11）
- Equality and Human Rights Commission. Tackling racial harassment: Universities challenged. First published, Equality and Human Rights Commission, 2019, 119p.
- 金明秀．レイシャルハラスメント Q&A 職場、学校での人種・民族的嫌がらせを防止する．第1版第1刷，解放出版社，2018，141p.
- 北沢拓也．“アウトティング被害後に転落死 一橋大の賠償責任認めず”．朝日新聞デジタル．<https://www.asahi.com/articles/ASM2W4D18M2WUTIL01C.html>，（2019/2/27）
- 国際連合．“あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約”．外務省．<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jinshu/index.html>（2020/5/31）
- 国際連合人権理事会．人権理事会採択決議17/19 人権，性的指向，およびジェンダー同一性．国際連合広報センター．https://www.unic.or.jp/files/a_hrc_res_17_19.pdf，（2011/7/14）
- 国際労働機関．“2019年の暴力及びハラスメント条約（第190号）”．国際労働機関．https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_723156/lang-ja/index.htm，（2020/5/31）
- 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議．“職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言”．厚生労働省．<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025370-att/2r9852000002538h.pdf>，（2012/3/15）
- 京都大学．京都大学におけるハラスメントの防止等に関する規程．平成30年4月1日施行．http://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000993.html，（2020/5/31）
- 京都大学女性教官懇話会．女性教員・女子卒業生からみた京都大学——研究・教育環境調査から——．京都大学女性教官懇話会，1996，32p.
- 毎日新聞．“提訴：同性愛暴露され「転落死」と 男子学生の両親”．毎日新聞・東京朝刊，31面．（2016/8/6）
- 毎日新聞．“「一橋大の米国人男性准教授が授業時にヘイトスピーチ」在日コリアン大学院生が国立市に人権救済申し立て”．毎日新聞デジタル毎日．<https://mainichi.jp/articles/20190801/k00/00m/040/296000c>

(2019/8/2)

毎日新聞. “ヘイトスピーチ 一橋大准教授発言 市長「差別にあたる」大学側へ対応検討国立／東京”.

毎日新聞デジタル毎日. <https://mainichi.jp/articles/20190827/ddl/k13/040/006000c> (2019/8/27)

毎日新聞. “新型コロナ クラスター発生 京産大差別、相次ぐ バイトの出勤拒否「殺しに行く」脅迫”.

毎日新聞デジタル毎日. <https://mainichi.jp/articles/20200416/dde/041/040/036000c>, (2020/4/16)

見崎浩一. “教授が感染、ハラスメント相次ぐ 付属高では制服中止に”. 朝日新聞デジタル. <https://www.asahi.com/articles/ASN3V6F8KN3VUGTB004.html> (2020/3/26)

文部科学省. 2019年度就職・採用活動に関する調査（大学等）調査結果【速報版】. 文部科学省, 2019, 37p.

竹下郁子. “大学は就活セクハラ対策を現役学生らが訴え。「前例がない」とスルーされた過去も”. BUSINESS INSIDER. <https://www.businessinsider.jp/post-203450>, (2019/12/3)

上野千鶴子編. キャンパス性差別事情ストップ・ザ・アカハラ. 初版第2刷, 三省堂, 1997, 265p.

渡辺和子・女性学教育ネットワーク編. キャンパス・セクシュアル・ハラスメント——調査・分析・対策. 第1版第1刷, 啓文社, 1997, 466p.